

LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Para que la igualdad sea algo más que una palabra.
Para que sea una realidad.

**INFÓRMATE EN EL
900 19 10 10**
www.migualdad.es/mujer



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER

NIPO: 207-08-048-9



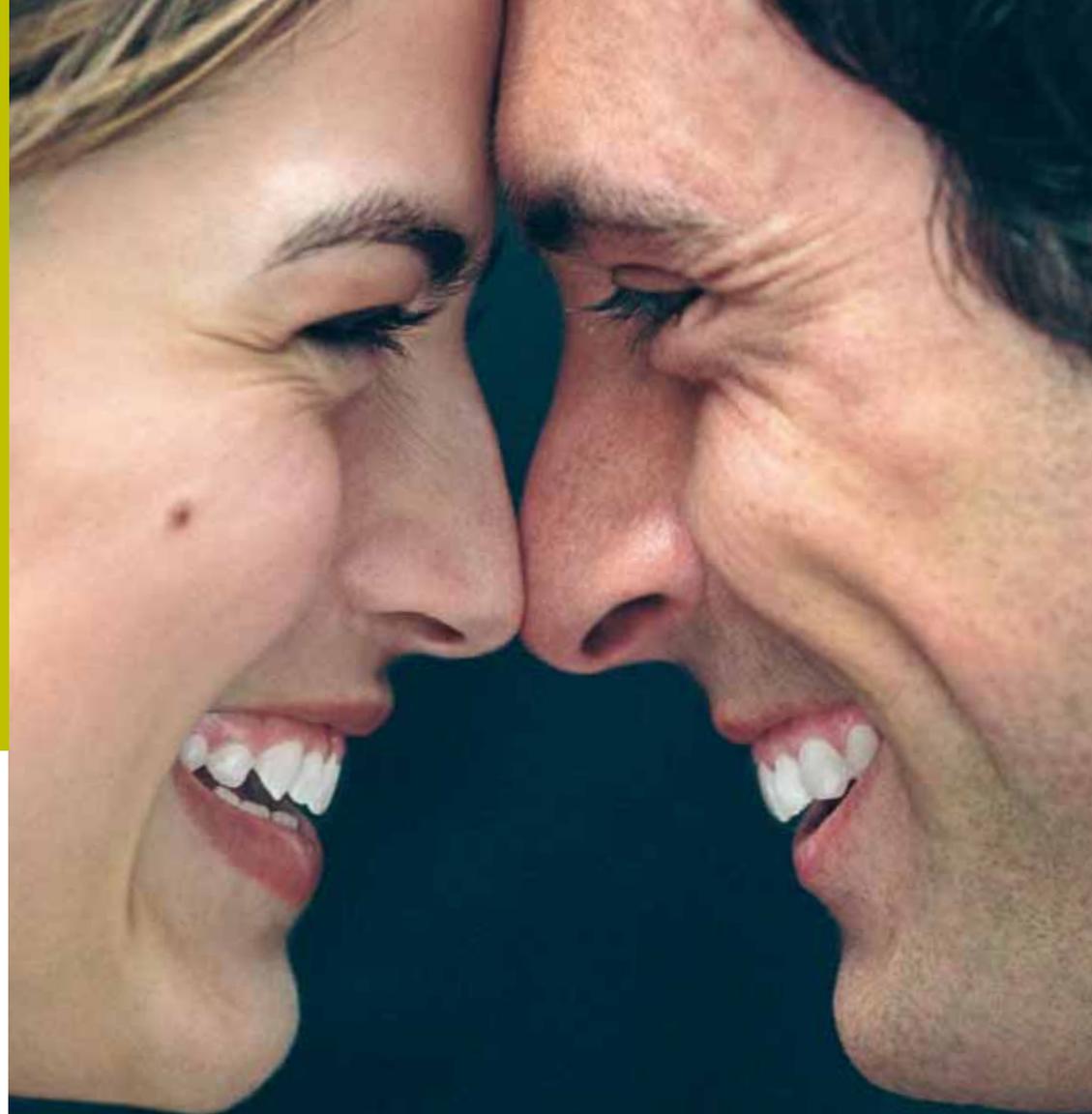
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

www.migualdad.es/mujer



LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Para que la igualdad sea algo más que una palabra.
Para que sea una realidad.



LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La LEY PARA LA IGUALDAD reconoce que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana y en derechos y deberes, que deben ser ejercidos en igualdad de condiciones.

OBJETO DE LA LEY

- Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo, directa o indirecta, en todos los ámbitos, especialmente la derivada de la maternidad y las obligaciones familiares.
- Integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades en todas las políticas públicas: laboral, social, educativa, vivienda, cultura, deporte, creación artística, cooperación al desarrollo, salud y acceso a las nuevas tecnologías y a los bienes y servicios.
- Establecer una participación equilibrada (mínimo 40%-máximo 60%) de mujeres y hombres en las listas electorales, en todos los ámbitos de las Administraciones Públicas y en los Consejos de Administración de las empresas.

DEFINICIÓN LEGAL DE DISCRIMINACIÓN

La ley incorpora al derecho español la definición jurídica europea de discriminación:

- **Discriminación Directa** es el tratamiento menos favorable que pueda recibir una persona por razón de su sexo en relación con otra persona de distinto sexo y, especialmente, el trato desfavorable a las mujeres por embarazo o maternidad.
- **Discriminación Indirecta** es la situación, disposición, criterio o práctica aparentemente neutras que ponga a las personas en situación de desventaja por razón del sexo, salvo justificación objetiva por una finalidad legítima.
- Asimismo, se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de sus reclamaciones, quejas o demandas para impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

TUTELA DEL DERECHO A LA IGUALDAD

LA LEY DE IGUALDAD establece garantías procesales para la tutela del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, mediante un procedimiento preferente y sumario, con inversión de la carga de la prueba –corresponde a la persona demandada probar la ausencia de discriminación–, para evitar el trato discriminatorio y las represalias que puedan sufrir quienes hayan reclamado el cumplimiento de la Ley de Igualdad, incluso después de terminada la relación que ha producido la discriminación.

Entre las medidas establecidas por la LEY PARA LA IGUALDAD en las políticas públicas están:

- Proteger la maternidad, asumida como una cuestión de interés social.
- Asegurar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal y laboral de trabajadores y trabajadoras.
- Establecer medidas para erradicar la violencia de género, incluido el acoso sexual y por razón de sexo.
- Implantar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y fomentarlo en el resto de la sociedad.
- Creación de Unidades de Igualdad en todos los ministerios.
- Creación de una Comisión Interministerial de Igualdad, para coordinar las políticas y medidas adoptadas y garantizar el derecho a la igualdad y su efectividad.
- Creación de un Consejo de Participación de la Mujer, como órgano de consulta y asesoramiento, con representación de las asociaciones de mujeres de ámbito estatal.
- Aprobación por el Gobierno de un Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y sus organismos públicos dependientes, al inicio de cada legislatura.
- Extraer datos desagregados por sexos en todas las estadísticas y encuestas elaboradas por los poderes públicos.
- Fomentar el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías, especialmente en zonas y colectivos donde se detecte un especial retraso en este aspecto.
- Favorecer la titularidad compartida de las explotaciones agrarias y la formación de las mujeres en el mundo rural.
- Facilitar el acceso a la vivienda y elaborar políticas de acción positiva para colectivos de mujeres en situación de necesidad especial (exclusión social, víctimas de violencia de género, familias monoparentales e inmigrantes, entre otros).
- Posibilidad de dar preferencia a las empresas que favorezcan la igualdad en los contratos con las Administraciones Públicas.



IGUALDAD ES:
QUE LAS MUJERES ESTÉN BIEN REPRESENTADAS
EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN

IGUALDAD LABORAL

- Mejorar la formación, el empleo y la permanencia en el mercado de trabajo de las mujeres y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones laborales.
- Posibilidad de dar preferencia en los contratos, en igualdad de condiciones de idoneidad, a las personas del sexo menos representado en el sector o categoría correspondiente.

Implantación y promoción de la igualdad en las empresas

- Establecimiento del deber de **negociar planes de igualdad**, en la negociación colectiva de ámbito empresarial y supra-empresarial, en empresas de más de 250 trabajadores/as, o negociar medidas en las de plantilla inferior a ese número.
- Creación de un **distintivo oficial** para empresas que destaquen por la **aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades** con sus trabajadoras y trabajadores.
- Medidas y **apoyo técnico institucional** para impulsar la adopción voluntaria de planes o medidas de igualdad en las pequeñas y medianas empresas.
- Realización voluntaria de **acciones de responsabilidad social** en materia de igualdad en las empresas o en su entorno social, que podrán ser concertadas con la representación sindical, organismos de igualdad u organizaciones civiles.

Derecho a la conciliación y fomento de la responsabilidad compartida

- Junto con el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral, que mejora las condiciones laborales y las prestaciones de la Seguridad Social, la LEY DE IGUALDAD fomenta una mayor **corresponsabilidad entre mujeres y hombres** en la asunción de las obligaciones familiares.



IGUALDAD ES:
TENER LAS MISMAS OPORTUNIDADES
Y CONDICIONES LABORALES



IGUALDAD ES:
PODER CONCIILIAR LAS RESPONSABILIDADES
PERSONALES Y PROFESIONALES

DISTRIBUCIÓN DE JORNADA, PERMISOS Y VACACIONES

- Derecho a **adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo**, de acuerdo con lo establecido en la negociación colectiva o con la empresa.
Las discrepancias con la empresa se resolverán por el Juzgado de lo Social, presentando la demanda en el plazo de 20 días a partir de la comunicación de la disconformidad por parte de la empresa.
- Derecho a **reducir la jornada entre un octavo y la mitad por cuidado directo de menores de ocho años o personas con discapacidad** que no desempeñen una actividad retribuida, con disminución proporcional del salario.
- Derecho a **reducción de jornada y de la parte proporcional del salario para el cuidado directo de familiares** hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que, por edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.
- Nuevo **permiso de 2 días, ó 4 si es necesario desplazamiento, por intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta 2º grado** de consanguinidad o afinidad, si precisa reposo domiciliario.
- Derecho al **disfrute de las vacaciones anuales fuera de los periodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia** y del descanso por maternidad, incluso fuera del año natural a que correspondan.

PERMISO POR MATERNIDAD

- En caso de fallecimiento de la madre, tuviera o no trabajo remunerado, el otro/a progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del periodo de permiso por maternidad, sin contar el periodo que hubiera podido disfrutar la madre con anterioridad al parto.
- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el permiso por maternidad no se verá reducido, salvo que, finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicite la reincorporación al trabajo.
- En los supuestos en los que la madre opte porque el otro/a progenitor/a disfrute de una parte del permiso de maternidad posterior al parto, aquél o aquélla podrá seguir haciendo uso del inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- Cuando la madre no tenga derecho a prestaciones de maternidad, el otro progenitor o progenitora tiene derecho al permiso por el periodo que hubiera correspondido a la madre y a percibir, en su caso, estas prestaciones. Este derecho será compatible con el permiso de paternidad.
- Ampliación de dos semanas del permiso de maternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hija o hijo discapacitado. Este derecho podrán disfrutarlo, de forma ininterrumpida, cualquiera de los progenitores que trabaje o distribuirlo entre ambos.
- En los casos de parto prematuro con falta de peso y en los que la o el neonato necesite hospitalización superior a 7 días tras el parto, el permiso podrá ampliarse por el tiempo de hospitalización y hasta un máximo de trece semanas.

PERMISO AUTÓNOMO DE PATERNIDAD

- Reconocimiento de un permiso de paternidad, autónomo del de la madre, de 13 días por nacimiento, adopción o acogimiento (que se suma al permiso de 2 días ya vigente). Este permiso es independiente del disfrute compartido del permiso de maternidad. Está prevista su ampliación a 4 semanas.

Podrá disfrutarse ininterrumpidamente, coincidiendo con el permiso de maternidad o al finalizar éste, o en jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa.

Este derecho se ampliará en 2 días más por cada hijo o hija a partir del segundo/a cuando se trate de parto, adopción o acogimiento múltiple.



IGUALDAD ES:
DISFRUTAR DE TU MATERNIDAD
SIN RENUNCIAR A TU EMPLEO

- Creación de un subsidio por paternidad del 100% de la base reguladora, con el requisito de haber cotizado 180 días en los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del permiso, ó 360 días a lo largo de la vida laboral.

PERMISO POR LACTANCIA

- **Derecho a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas**, de acuerdo con la empresa o con lo establecido en la negociación colectiva. Podrá ser ejercido por cualquiera de ambos progenitores/as si trabajan.
- **Derecho a suspender el contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural** de menores de 9 meses, con la prestación económica correspondiente.

EXCEDENCIA

- **Excedencia de hasta 3 años para cuidado de menores** –por nacimiento, adopción o acogimiento–, pudiendo disfrutarse de forma fraccionada. **Durante el primer año con derecho a reserva del mismo puesto de trabajo**, el resto la reserva será de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El periodo se contará a partir de la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento.
- Posibilidad de disfrutar fraccionado el **periodo de excedencia máximo de dos años para el cuidado de familiares** que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos/as.

MEJORAS EN LA PRESTACIÓN ECONÓMICA

- **Flexibilización del periodo de cotización** mínimo exigido para la prestación por maternidad:
 1. Para menores de 21 años, no se requiere periodo mínimo de cotización.
 2. Entre 21 y 26 años, se requieren 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatos anteriores al momento de inicio del descanso ó de 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral.
 3. Para mayores de 26 años, se exigen 180 días dentro de los 7 años inmediatos anteriores al momento de inicio del descanso ó 360 días cotizados a lo largo de la vida laboral.

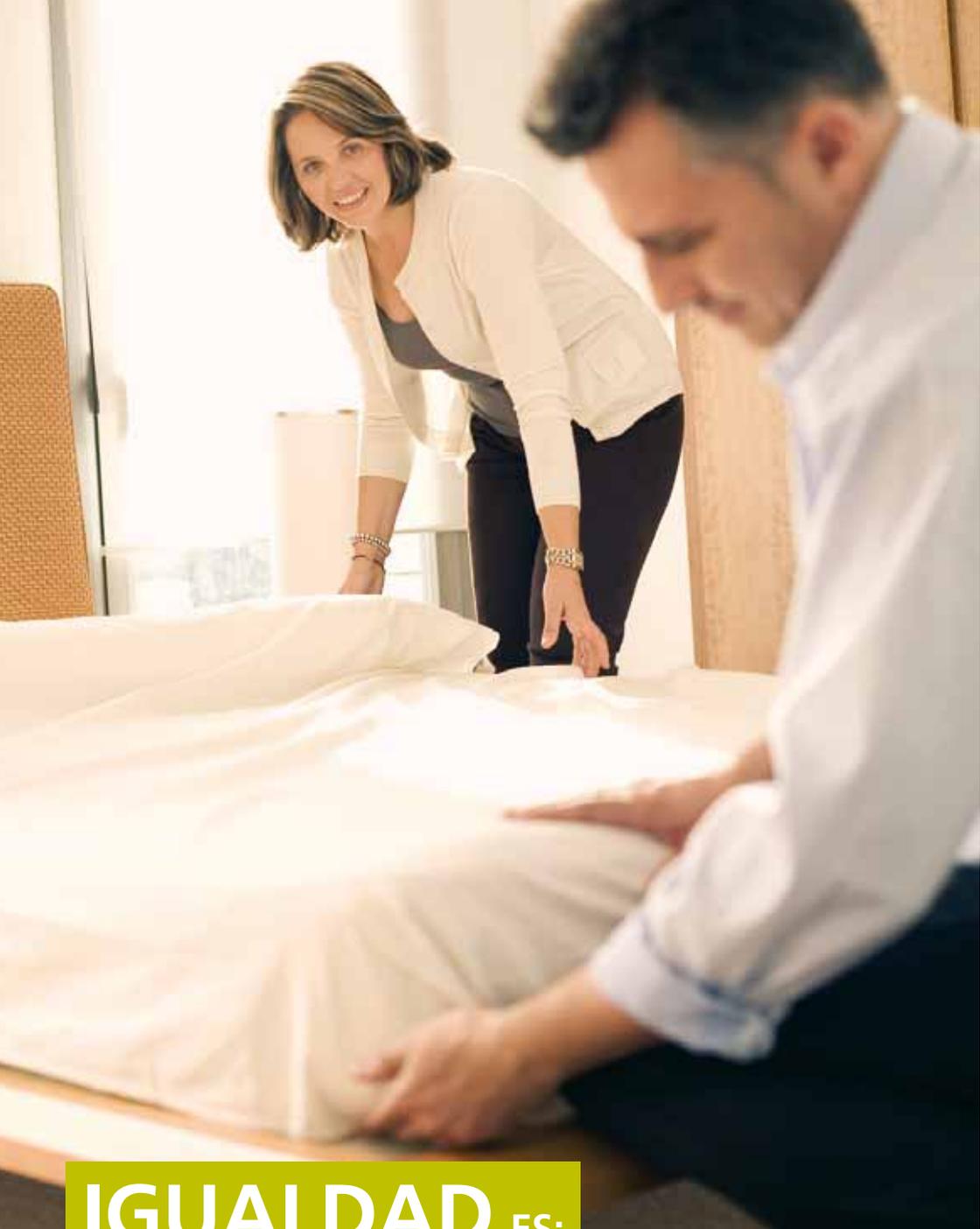


La edad establecida se corresponde con el momento del parto, la fecha de la decisión administrativa o judicial del acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

- **Derecho a un subsidio no contributivo para madres biológicas** durante los 42 días naturales siguientes al parto, para trabajadoras por cuenta ajena que no tengan el periodo mínimo de cotización para la prestación.
- **Cómputo para la pensión de 112 días cotizados por cada parto de 1 solo hijo/a** y 14 días más por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de parto múltiple, salvo si ya se hubiera cotizado en los correspondientes permisos por maternidad.
- **Mejora de la prestación económica por riesgo durante el embarazo**, que pasa a ser del 75% al 100% de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.
- **Nuevo subsidio por riesgo durante la lactancia natural** del 100% de la base reguladora. Se concederá a la trabajadora, durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo y hasta que el hijo/a cumpla los nueve meses, cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y no resulte técnica u objetivamente posible cambiar dicho puesto o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

SITUACIÓN DE DESEMPLEO

- **En caso de extinguirse legalmente el contrato estando en situación de maternidad o paternidad**, se seguirá percibiendo la prestación por éstas últimas hasta que se extingan, que se pasará a la situación legal de desempleo, sin descontar el periodo anterior.
- **En caso de estar percibiendo prestación de desempleo** y se pase a la situación de paternidad/maternidad, se percibirá la prestación por estas últimas en la cuantía que corresponda, reanudándose la prestación por desempleo una vez extinguidas las anteriores.



IGUALDAD ES:
COMPARTIR RESPONSABILIDADES

PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La Ley define como acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo y **arbitrar procedimientos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones** que se formulen.
- **Las empresas y los sindicatos deberán establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**

IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS

- Las personas físicas o jurídicas, del sector público o privado, que suministran bienes y servicios deben cumplir el principio de igualdad de trato y evitar toda discriminación por razón de sexo.
- Ningún contratante, en el acceso a bienes y servicios, podrá indagar sobre situación de embarazo de la demandante de los mismos, salvo para la protección de la salud.
- En los contratos de seguros o servicios financieros se prohíbe considerar el sexo o los costes relacionados con el embarazo y la maternidad para establecer diferentes primas y prestaciones.

El incumplimiento de las medidas anteriores podrá dar lugar a la resolución del contrato, reclamación de la asimilación de primas y prestaciones al sexo más beneficiado o reclamación de indemnización proporcional al perjuicio sufrido.

MÁS INFORMACIÓN O ASESORAMIENTO
EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN

Tf.: 900 19 10 10

www.migualdad.es/mujer



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD